

**KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan  
dan karyawan PT.ADETEX Bandung)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1  
pada Ilmu Komunikasi Fakultas Fakultas Komunikasi dan Informatika**

**Oleh:  
FAJAR DWI MIDIANTO  
L100130001**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA**

**(studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT.ADETEX  
Bandung)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**FAJAR DWI MIDIANTO**

**L100 130 001**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr Dian Purworni**

**NIK. 1102**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA**

**(studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT.ADETEX  
Bandung)**

**OLEH**

**Fajar Dwi Midianto**

**L 100 130 001**

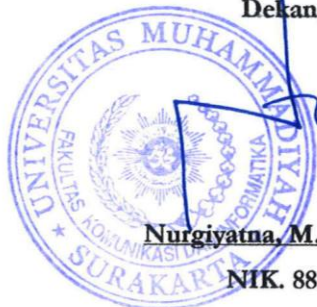
**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Komunikasi dan Informatika  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Jumat, 28 Desember 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

- 1. Dr Dian Purworini**  
(Ketua Dewan Penguji)
- 2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E.,M.SI**  
(Anggota I Dewan Penguji)
- 3. Agus Triyono S.Sos.,M.Si**  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)  
(.....)  
(.....)

**Dekan,**



**Nurgiyatna, M.Sc. Ph.D**

**NIK. 881**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

**Surakarta, 15 November 2018**

Penulis



**FAJAR DWI MIDIANTO**

**L 100 130 001**

# **KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT.ADETEX Bandung)**

## **Abstrak**

Komunikasi antara atasan dan bawahan perlu adanya keterbukaan. Keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi kerja merupakan proses yang di bentuk untuk mewakili adanya hubungan elemen-elemen yang meliputi keberlangsungannya, agar bisa menyederhanakan suatu pemikiran yang logis dan sistemati. Keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama rekan kerja slalu memberikan asupan berupa semangat dan rasa kerjasama pada setiap individu dan anggota organisasi. Atasan selalu memberikan semangat kerja yang baik kepercayaan dan reward kepada karyawannya dengan tujuan tidak lain untuk meningkatkan semangat kerjasama tim pada karyawan saat bekerja. Pada penelitian ini metode yang peneliti gunakan yaitu metode kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dan memilih narasumber penelitian yaitu karyawan PT. Adetex. Teknik penentuan responden dengan teknik sampling random sederhana. Metode analisis data pada penelitian ini memakai analisis regresi sederhana, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan di PT. Adetex berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawainya. Hal itu membuktikan bahwa keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan yang ada bisa membuat semangat kerja karyawan PT. Adetex meningkat. Semakin baik keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan maka semakin meningkat juga semangat dan kualitas kerja pegawai.

**Kata kunci :** keterbukaan komunikasi, kuantitatif dan semangat kerja

## **Abstract**

Communication between superiors and subordinates needs openness. The openness of communication between superiors and subordinates in a work organization is a process that is shaped to represent the relationship of the elements that cover its sustainability, in order to simplify a logical and systematic thinking. Openness of communication between superiors and subordinates and fellow colleagues always provide intake in the form of enthusiasm and sense of cooperation for each individual and member of the organization. Bosses always provide a good work spirit of trust and reward to their employees with the aim of nothing but to increase the spirit of teamwork for employees while working. In this study the method used by the researcher is an explanatory quantitative method. Data collection techniques used questionnaire questionnaires and selected research sources, namely employees of PT. Adetex. The technique of determining respondents with a simple random sampling technique. Data analysis method in this study uses simple regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of this study show that the openness of supervisor and subordinate communication at PT. Adetex has a positive effect on employee morale. This proves that the openness of the supervisor and subordinates' communication can make the morale of the employees of PT. Adetex is increasing. The better the supervisor's and subordinate's communication openness, the more enthusiasm and work quality of the employee will increase.

**Keywords:** communication openness, quantitative and work spirit

## 1. PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering terjadi pada dunia komunikasi, ketika dua individu melakukan kesalahpahaman yang awalnya hanya melakukan percakapan sederhana, lalu dikarenakan pihak komunikator tidak bisa mengerti karakter dan sifat si komunikan sehingga terbentuklah sebuah selisih paham persepsi yang ditangkap dan menimbulkan masalah yang sebetulnya kecil. Secara sederhana, komunikasi dapat dikatakan efektif bila seseorang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudnya. Sebenarnya ini adalah suatu patokan ukuran bagi efektifitas komunikasi secara umum, keefektifan komunikasi bisa dilihat dari bagaimana cara antara komunikator dan seorang komunikan saling berargumentasi. Komunikasi seperti ini bisa dianggap sangat efektif untuk mengubah suatu tindakan sikap, pendapat dan perilaku seseorang, karena sudah bersifat dasar terbuka dan komunikatif. (Supratiknya, 2003) mengatakan jika komunikasi yang efektif adalah hal yang sangat fatal bagi kehidupan individu dan kelompok. Peran komunikasi bisa dengan mudah menciptakan kebahagiaan dalam hidup manusia, dan juga membantu perkembangan kecerdasan dan sosial individu masing-masing, lalu bisa membentuk identitas dan jati diri, memahami realita di sekitar individu, dan bisa juga untuk menetapkan kesehatan pribadi dari individu itu sendiri.

Selama ini khalayak yang ada di sekitar kita terutama khalayak millennial, mereka terlalu sering menghabiskan sebagian waktunya didalam kantor, dan beraktifitas sebagian melakukan pekerjaannya dirumah. (Gunkel, 2016) mengatakan bahwa komunikasi pada era global dan modern seperti keadaan saat ini, bukan hanya seperti komunikasi antara manusia dengan manusia lagi, melainkan sudah manusia dengan computer atau perangkat mobilyanya. Hal seperti itu seolah-olah memaksa seseorang untuk memiliki kenyamanan di kantor mereka agar tidak merasa bosan dan monoton terhadap rutinitas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Pada aktifitas ditempat kerja akan terjadi komunikasi antara atasan dan karyawan. Komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Komunikasi atasan dan bawahan ini akan mendasari setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam pengertiannya komunikasi di ibaratkan sebagai bentuk sebuah rangkaian penyampaian informasi komunikasi, dan penyampaian arti makna dari individu satu pada individu lainnya, dan salah satu cara mengolah aktivitas dalam suatu organisasi kelompok yaitu melewati sebuah tahapan komunikasi, yang terjadi antara atasan dan bawahan.

Komunikasi antara atasan dan bawahan ini mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karena dapat memberikan efek yang sangat besar pada organisasi itu sendiri, hubungan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan yang efektif, bisa membuat sebuah kondisi yang membahagiakan didalam organisasi, lalu kemudian bisa berdampak

pada kepercayaan dan kepuasan karyawan yang nanti pada akhirnya bisa menentukan kinerja karyawan. Bila hubungan pimpinan dengan bawahan dapat diperkokoh maka sumber daya manusia diseluruh organisasi dapat di tingkatkan. Komunikasi antara atasan dan bawahan perlu adanya keterbukaan. Keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi kerja adalah tahapan yang diciptakan untuk mewakili kenyataan hubungan elemen-elemen yang di cakup beserta keberlangsungannya, guna menyederhanakan pola fikir secara sistematis dan logis (Effendy, 1989).

Dalam keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan atau bisa dibilang sesama rekan kerja, sering memberi dorongan berupa semangat kerja berkelompok, pada tiap pribadi orang dan anggota kelompok. Atasan memberi dorongan sebuah kepercayaan dan reward kepada karyawannya bila dapat memaksimalkan semangat dalam bekerjasama terhadap bawahan pada saat bekerja. Begitu juga komunikasi satu golongan yang sama seperti sesama rekan kerja yang lebih efektif dan tepat, bisa menaikkan kerja sama dalam dunia kerja. Kadang banyak sebab lain didalam suatu hubungan antar individu yang sukar untuk dikemukakan, didalam suatu komunikasi yang bisa berdampak terjadinya suatu kesalahpahaman dan perselisihan, minimnya sifat terbuka dan faktor penyebab lain didalam sebuah ikatan dalam individu. Keterbukaan bisa terwujud bila atasan bisa berinteraksi dengan baik pada karyawannya, dan yang terpenting adalah saling jujur dan terbuka. Jadi sangatlah penting berkomunikasi dengan individu secara tatap muka dengan tujuan untuk merubah sikap dan pandangan sifat individu seseorang. Supaya komunikasi bisa berjalan dengan lancar. Seorang atasan harus mempunyai sikap tanggap dan tegas terhadap apa yang sedang dia sampaikan, dan juga bisa mendengarkan keluhan kesah karyawan, karena salah satu syarat keterbukaan seorang pemimpin yaitu rela dan bersiap dalam menyambut masukan dan keritikan yang telah disampaikan oleh karyawannya.

Dalam komunikasi antar atasan dan bawahan, maupun karyawan yang sangat efektif, bisa memberikan sokongan dan menentukan suasana pada semangat kerja yang diharapkan sanggup memberikan titik terang dan kelancaran saat mengolah suatu organisasi, yaitu keterbukaan komunikasi, pemikiran yang sama, saling bertukar hal lain didalamnya dan sebaliknya, komunikasi yang dikatakan kurang efektif adalah adanya hal-hal penting lainnya seperti komunikasi yang tersimpan didalam hati seperti rasa prasangka, atau curiga yang dapat menimbulkan perselisihan. Namun begitu, lain daripada macam-macam faktor yang susah dijelaskan tentang komunikasi dalam organisasi. Ada faktor lain yang bisa menambah variasi dalam sebuah organisasi

Menurut beberapa ahli seperti (DeVito, 2011), mengatakan bahwa ciri-ciri komunikasi yang efektif adalah sebuah keterbukaan. Kualitas dalam keterbukaan komunikasi sekurang-kurangnya memperlihatkan tiga sudut pandang, ialah: 1) saling mempunyai sifat terbuka pada saat berkomunikasi hingga terjadilah pergantian informasi, yaitu seorang komunikator bersiap memberikan secara lengkap suatu informasi yang seharusnya diberikan untuk komunikan. 2) membuat suatu hubungan komunikasi untuk bisa bersikap secara jujur, yaitu komunikator mengeluarkan secara spontan pengaruhnya (tidak direncanakan) pada si komunikan. 3) komunikator wajib bertanggung jawab pada apapun yang disampaikan. Keterbukaan komunikasi bisa memproses dan menciptakan sebuah organisasi yang lebih teratur, bila kinerja dari individu-individunya dan semua anggotanya bisa membentuk keefektifan organisasi itu sendiri. Komunikasi yang efektif pada pimpinan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sikap seorang pemimpin, merespon dan bisa dengan sigap mendengarkan wajib diperlukan demi terciptanya komunikasi yang baik. Lain daripada memberikan suatu perintah dan petunjuk, seorang pemimpin baiknya siap untuk bernegosiasi terhadap karyawannya, agar para karyawan lebih bisa menerima dan juga memahami isi dari pesan – pesan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada mereka menggunakan cara yang lebih baik seperti, bermusyawarah atau mendiskusikannya dari pada hanya sekedar memberikan perintah terhadap karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitria, 2007). Menyebutkan bahwa komunikasi antar anggota atau adanya hubungan interaksi satu dengan lainnya, bisa saling bertukar dan saling menerima informasi ide-ide masukan dan lain sebagainya, hingga bisa mendapatkan suatu persamaan pemikiran dan kesamaan pendapat pandangan atau gagasan yang bulat dalam menuju suatu kesepahaman, peran penting sebuah komunikasi interpersonal dalam suatu komunikasi sehingga bisa menciptakan saling keterbukaan antara satu dengan yang lain, dan menghasilkan tujuan dan tingkatan yang sama antara atasan dan bawahan.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelititan di pabrik kain terbesar di JAWA BARAT yaitu PT.Adetex (sumber:www.serbabandung.com). Peneliti memilih pabrik ini karena pabrik ini adalah pionner sekaligus pelopor pabrik pertama yang membuat kain berbahan GEORGETTE di Indonesia(sumber:www.serbabandung.com). Dan pabrik ini telah berdiri sejak tahun 1973. Lalu telah memproduksi berjuta-juta BAL (satuan dalam gulungan kain) setiap tahunnya. Pabrik Adetex telah bertahun-tahun berkontribusi membuat kain untuk pakaian masyarakat indonesia, dan semua itu dapat tetap bertahan berkat semangat kerja karyawannya yang slalu konsisten dalam bekerja dan menentukan ide-ide baru yang fresh sehingga tercipta produk yang sangat berkualitas, bagian paling penting di dalam PT.Adetex



adalah bagian spinning, karena spinning adalah bagian pertama dalam proses pembuatan kain dan benang, pada bagian itu semua bahan baku mentah di cek kelayakannya dan semua persyaratannya agar bisa masuk tahap selanjutnya. Jadi spinning adalah bagian paling berpengaruh agar bisa memproduksi kain kualitas terbaik.

Alasan penulis mengangkat judul “Keterbukaan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja (studi pengaruh komunikasi interpersonal keterbukaan pimpinan PT.ADETEX dengan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja)”, disebabkan banyaknya individu yang memandang remeh terhadap pentingnya komunikasi interpersonal dan timbulah sebuah masalah yang amatlah menarik untuk bisa melaksanakan suatu penelitian dan juga pengembangan perihal komunikasi interpersonal.

Telah kita baca bersama menurut uraian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa hal yang menjadi masalah dan sudah dijabarkan oleh penulis yaitu berpengaruhkah keterbukaan komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan di PT.ADETEX. Dan adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk memaparkan atau menggambarkan suatu fenomena keterbukaan komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan untuk bisa mencapai target yang telah ditargetkan oleh perusahaan, dalam kasus ini PT.ADETEX melihat sebuah fenomena keterbukaan komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Berbicara mengenai komunikasi, (Effendy, 2009). Menyatakan komunikasi merupakan sebuah proses merubah perilaku suatu individu. Jadi didalam pemahaman peneliti ini menarik kesimpulan bahwa komunikasi ialah suatu alat untuk membuat suatu hubungan dan saling terhubung dengan individu lainnya dan bisa juga bertujuan merubah perilaku individu yang mendapatkan pesan tersebut melewati pesan-pesan yang disampaikan dari pengirim pesan.

Komunikasi interpersonal menurut (Budyatna & Ganiem, 2011). Mengatakan bahwa komunikasi interpersonal ialah sebuah proses bagaimana seorang individu membuat dan juga memanage hubungan mereka, melakukan suatu tanggung jawab dengan cara timbal balik dalam membuat makna. Elemen-elemen pendukung pada saat terjadinya proses komunikasi antar pribadi ialah pesan dan isyarat rangsangan verbal. Untuk bisa memahami arti dan pengertian tentang komunikasi interpersonal dengan mudah apabila sebelumnya kita sudah mengerti arti dan pengertian dari komunikasi interpersonal. Seperti menganomikan, komunikasi interpersonal bisa di artikan sebagai pemakaian bahasa dan pikiran yang terjadi didalam diri individu komunikator sendiri.

Komunikasi interpersonal yang bisa dikatakan efektif ialah sangat utama untuk anggota organisasi yang bisa diharapkan dapat membuahkan hasil pertukaran dalam informasi dan saling memahami satu dengan yang lainnya (Mutual Understanding). Efektifitas komunikasi interpersonal menurut sisi pandangan humanistic (Devito, 2011). memuat elemen-elemen sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (openess) Kualitas keterbukaan memiliki point acuan paling tidak sedikitnya memiliki tiga sudut pandang dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif sangat jujur kepada individu yang sedang diajaknya berkomunikasi. Kasus seperti ini belum tentu bahwa individu harus dengan sesegera mungkin menjabarkan semua riwayat tentang hidupnya. Aspek pada keterbukaan kedua, yaitu mengacu kepada komunikator untuk selalu berkomunikasi secara jujur terhadap semua stimulus yang datang pada individu itu. Individu yang diam, dan tidak kritis juga tidak tanggap pada umumnya membentuk peserta percakapan yang jemu. Kita ingin orang selalu aktif bereaksi secara terbuka dan jujur terhadap apa saja yang kita ucapkan. Aspek ketiga yaitu menyangkut aspek kepemilikan perasaan hati dan pikiran.
- 2) Empati (Backrack, 1997), mendefinisikan empati merupakan sebuah kemampuan seseorang individu untuk bisa memahami apa yang sedang dialami oleh individu lainnya pada suatu waktu yang tertentu saja, dari pandangan individu lain itu melewati kacamata individu lain itu. Bersimpati dengan kata lain ialah merasakan untuk individu lain atau bisa juga merasakan kesedihan berbeda pula dengan empati, empati adalah merasakan sesuatu yang dimana individu lain juga merasakan hal yang sama persis
- 3) Sikap mendukung (supportiveness), hubungan komunikasi interpersonal yang sangat efektif yaitu suatu hubungan dimana terdapat sikap saling mendukung satu dengan lainnya. Komunikasi yang jujur apa adanya dan empati tidak bisa selalu berlangsung pada suasana yang mendukung. Kita memperlihatkan bagaimana sikap mendukung dengan pemikiran deskriptif tidak evaluatif.
- 4) Kesetaraan (Equality), pada semua situasi, mungkin seringkali terjadi ketidaksetaraan atau ketidakadilan. Salah satu individu mungkin merasa lebih pandai, dan individu lainnya lebih kaya, lebih tampan atau cantik, dan lebih besar dari pada individu lainnya. Jarang ada bahkan tidak pernah ada dua individu yang memang benar-benar setara dalam semua hal. Keluar dari ketidaksetaraan ini , komunikasi interpersonal bisa lebih efektif apabila suasananya bisa setara. Dengan kata lain harus ada pengakuan secara diam-diam jikalau kedua belah pihak telah sama-sama bernilai dan berharga dan juga kedua belah pihak mempunyai sesuatu yang sangat penting dan diharuskan untuk disumbangkan.

Terdapat beberapa macam model penyusunan klasifikasi pada komunikasi interpersonal di dalam perusahaan. (Muhammad, 2002). Telah menjabarkan terdapat 4 model klasifikasi interpersonal dalam perusahaan ialah:

- 1) Interaksi, interaksi yang sangat mendalam termasuk kedalam komunikasi dengan teman baik, anggota keluarga, dan juga individu-individu yang notabennya memiliki suatu ikatan emosional yang cukup kuat. Kekuatan yang ditimbulkan dari hubungan ini bisa menentukan iklim hubungan yang bisa terjadi. Percakapan sosial. Percakapan ini merupakan suatu interaksi untuk membahagiakan seorang individu dengan cara yang sederhana dan dengan sedikit berkomunikasi.
- 2) Interogasi atau pemeriksaan, Pada suatu hubungan seseorang individu yang berada di dalam kendali, yang meminta atau bahkan mengharuskan informasi dari individu yang lain. Misal di ambil contoh, seorang karyawan yang dituduh karena mengambil barang antik milik perusahaan karena untuk memuaskan kepentingan pribadinya saja, biasanya karyawan itu langsung di interogasi oleh pihak perusahaan yaitu para atasannya benar atau tidaknya tuduhan tersebut dilemparkan pada karyawan tersebut.
- 3) Wawancara, Wawancara merupakan suatu wujud komunikasi interpersonal dimana dua individu sedang terlibat didalam obrolan yang berwujud tanya jawab. Salah satu individu melontarkan pertanyaan agar bisa mendapatkan informasi, dan individu yang lainnya sedang mendengarkan dengan baik lalu setelah itu mereka melontarkan jawaban yang diinginkan hingga sampai tujuan dari wawancara itu bisa tercapai.

Dalam jurnal yang ditulis oleh (Afriyadi, 2015). Mengatakan. Komunikasi interpersonal sangatlah berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari, proses didalam komunikasi interpersonal diperuntukan agar bisa menciptakan suatu komunikasi yang bisa terbilang efektif dan juga komunikasi yang bisa dikatakan sempurna, dengan kata lain jika terjadi suatu pengertian, menyebabkan kesenangan, dan berpengaruh terhadap sikap, atau hubungan yang terjalin semakin baik, dan juga suatu perubahan kebiasaan perilaku. Komunikasi efektif juga dapat dijelaskan dengan kata lain dan juga bisa terwujud jika terdapat adanya kesamaan pada kerangka berpikir suatu individu pada meliputi dalam bidang pengalaman lebih kurang komunikator dengan seorang komunikan.

Keterbukaan komunikasi merupakan suatu hal yang paling penting dalam diri manusia dan untuk kelangsungan hidup manusia. Tanpa dilengkapi dengan adanya keterbukaan diri hingga manusia dapat menjadi suatu halangan pada saat sedang berkomunikasi. Dengan cara melakukan keterbukaan diri, tingkat keakraban suatu individu dengan individu lainnya bisa semakin lebih erat. (Devito, 2011), mengatakan jika

keterbukaan diri (self disclosure) merupakan suatu model komunikasi interpersonal dimana kita bisa mengeluarkan semua informasi yang berkaitan mengenai diri kita sendiri yang notabennya kita sembunyikan untuk menjaga privasi (Mulyana, 2000). Mengungkapkan jika suatu keterbukaan diri merupakan sebuah tahap yang direalisasikan menggunakan berbagai macam perasaan dan juga informasi kepada orang lain, tingkatan keterbukaan komunikasi memiliki dampak untuk merubah pemikiran, perasaan dan juga perilaku individu lainnya dan, keterbukaan diri yaitu kegiatan untuk membagi perasaan dan informasi yang bisa lebih dekat dengan individu lainnya (Dayaksini, 2009). Keterbukaan komunikasi merupakan sebuah sikap dari diri komunikator dan komunikan yang telah bersedia membuka tentang semua informasi yang sudah khalayak miliki dan lalu bersedia pula untuk menampung semua informasi yang paling bisa dipertanyakan tanggung jawabnya dari semua pihak lain dalam rangka interaksi pribadi.

Karena sangatlah penting komunikasi yang ada didalam organisasi ini, maka bila perlu bagi seorang pimpinan/pihak dari manajemen dalam suatu organisasi wajib memiliki skill/kemampuan dan juga keterampilan didalam cara berkomunikasi antar individu. Lalu tidak lupa kemampuan berkomunikasi seperti itu juga wajib dimiliki oleh semua pimpinan tanpa ada pengecualian baik itu jenis organisasi, maupun aliran komunikasi yang lain dan juga kesetaraan dari para semua pimpinan tersebut tanpa memandang statusnya (Zike, 2017)

(Liliweri, 2001).meyatakan bahwa Salah satu dari sikap yang bisa menjadi patokan keefektifan suatu komunikasi antara seorang pimpinan dan juga dengan seorang bawahan adalah merupakan sikap keterbukaan yang berasal dari kedua belah pihak yang bersangkutan. Keterbukaan suatu komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan pada suatu instansi pada keterkaitannya dengan penilaian bawahan bisa diartikan dengan kata lain sebagai sikap, asumsi, juga pandangan seorang bawahan kepada tingkat keterbukaan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan (*downward*) maupun sebaliknya dari bawahan terhadap atasan (*upward*).

Semangat kerja didefinisikan berbeda oleh beberapa ahli. (Zike, 2017) Mengatakan semangat kerja merupakan suatu sikap mental seorang individu ataupun kelompok yang dalam suatu organisasi terdapat perusahaan yang menggambarkan sebuah kegairahan dan semangat yang menggebu-gebu pada saat melakukan suatu pekerjaan lalu secara otomatis terus mendorong karyawannya agar bisa melakukan pekerjaannya menjadi jauh lebih baik lagi dan yang terpenting produktif. Semangat kerja seorang karyawan adalah suatu urat nadi yang sangat berperan penting bagi perusahaan dan bisa terjadi dengan cara memberikan dukungan langsung oleh seorang pimpinan. Komunikasi yang sangat efektif antara seorang pimpinan

dan seorang karyawan harus sangatlah penting bagi motivasi seorang karyawan. Perilaku dan sikap seorang pimpinan, umpan balik dan bisa menyimak dengan baik sangatlah dibutuhkan bagi komunikasi yang baik. Sedangkan menurut (Pratama, 2017) Semangat kerja merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu semangat kerja dapat pula diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Didalam suatu organisasi, pemimpin dalam kasus ini harus wajib dituntut untuk memainkan sebuah peran yang sangat dalam dan harus membuat individu bisa sadar akan arti semangat kerja dan juga dorongan yang terus-menerus supaya pegawai bisa semakin termotivasi dan semakin semangat pada saat menghasilkan output yang sangat memuaskan dan debarengi dengan rasa terus berusaha untuk bisa lebih meningkatkan lagi hasil dari kerjanya.

Sebuah kerjasama tim yang sangat efektif didalam sebuah organisasi bisa diwujudkan menggunakan cara yang lebih bersifat menuntun, mendorong dan memberikan semangat dalam bekerja maka pimpinan diharuskan untuk bisa melakukan pengarahan dan pengorbanannya agar bisa mewujudkan terbentuknya semangat yang bisa mengakibatkan kinerja pegawai yang optimal dan maksimal. Perilaku dalam komunikasi interpersonal kedisiplinan dalam bekerja dan manajemen waktu yang tepat bisa meningkatkan kualitas semangat kerja yang sangat pesat dan lebih akurat untuk menuju hasil perusahaan yang ingin dicapai (Bolotova, 2012)

Semangat kerja didefinisikan berbeda oleh beberapa ahli. Menurut (Mudiarta, 2004), semangat dalam bekerja melambangkan sebuah kebahagiaan yang sangat mendalam terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, sehingga bisa memberi hasil yang jauh lebih baik. Semangat kerja yang membara bisa memberikan efisiensi dan persentase produktivitas kerja karyawan meningkat, dan juga menurunkan tingkatan bolos kerja, menghindarkan dari ancaman pindahnya karyawan karena faktor tidak betah dengan lingkungan sekitar atau hal lainnya, dan lebih menghindari tentang keluhan karyawan, menurut (Moekijat, 2002) bahwa semangat kerja adalah merupakan suatu sikap seorang individu ataupun sikap kelompok yang wajib dimiliki oleh semua jajaran karyawan pada lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kelompok kerjanya seperti kesetiaan, kerjasama, ketaatan kepada atasan kewajiban dan tugas-tugas organisasi yang bisa lebih baik dalam mengejar tujuan bersama. Ada macam-macam alasan tentang pentingnya tentang semangat kerja (Tohardi, 2002) bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan yaitu 1) Dengan adanya sifat semangat kerja yang sangat tinggi dari pihak karyawan otomatis pekerjaan yang selalu diberikan dan dikerjakan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan lebih cepat dan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih

singkat dan lebih cepat, 2) Dengan sifat karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tentunya bisa mengurangi jumlah angka absensi kosong (bolos) atau bisa dikatakan tidak bekerja karena hal hal yang tidak masuk akal, 3) Dan dengan sifat semangat kerja yang sangat tinggi, dari pihak organisasi ataupun perusahaan bisa memperoleh keuntungan dari minimnya kesalahan yang di lakukan oleh pegawai, dikarenakan bisa seperti diketahui bahwa semakin tidak puas karyawan dalam bekerja otomatis, semakin karyawan tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaannya, maka bisa di katakan semakin besar pula angka kerusakan pada perusahaan sehingga ujungnya perusahaan akan mengalami kerugian.

Semangat dalam bekerja karyawan bisa menimbulkan sikap yang optimis dan percaya diri tentang karyawan mengenai kegiatan, perasaan untuk bahagia, dan selalu ramah antara satu sama lain, memperlihatkan betapa tingginya semangat kerja para karyawan. Sebaliknya tentang ketidakpuasan karyawan, lekas dan gampang marah, sering merasa sakit-sakitan, suka membantah atasan, gelisah, dan slalu pesimis tentang pekerjaannya, menunjukkan kualitas semangat kerja karyawan yang sangat rendah. Karena sangatlah penting beberapa faktor demografis yang bisa mempengaruhi karyawan terhadap semangat kerja yang dihadapinya dan kenyamanan pada tempat pekerjaan yang sedang di jalannya juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kwalitas mereka dalam beraktifitas (Ivantchev&Stoyanova, 2016).

Selain itu yang sangat berperan penting dalam menimbulkan sebuah semangat kerja yaitu kondisi pekerjaan itu sendiri, karyawan pun harus merasa betah dalam pekerjaan tersebut bila karyawan merasa tidak puas dalam suatu instansi dan suatu perusahaan bisa disimpulkan bahwa karyawan tersebut tidak dalam kondisi yang baik (Ogunjinmi, 2013). Yang mendukung terjadinya etos kerja yang baik bisa dikarenakan karyawan sangatlah peduli pada lingkungan tempat kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi ataupun dengan kelompoknya. Maupun tempat umum dengan tujuan agar tugas dapat diselesaikan dengan sangat baik, kondisi dimana kerja yang baik itu adalah tidak bukan lingkungan kerja dan fisik yang tidak mencelakakan, suhu, cahaya, suara kebisingan dan hal lain-lain, tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan jugs modern dengan fasilitas perlengkapan yang memadai. Bisa dilihat macam-macam semangat kerja karyawan yang tinggi menurut (Carlaw, Deming, dan Friedman, 2003), mengatakan bahwa yang menjadi ciri dari semangat kerja yang tinggi yaitu sebagai berikut: 1) Tersenyum dan selalu tertawa bahagia. Senyum dan tawa adalah cerminan kebahagiaan oleh setiap individu dalam bekerja keras. Walaupun individu tidak pernah memperlihatkan bagaimana dia tersenyum dan tertawa, tetapi jauh dalam dirinya individu itu merasa tenang dan nyaman bekerja serta

menikmati tugas yang telah dilaksanakannya, 2) Memiliki sifat inisiatif, Individu yang sadar memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri yang kuat untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa di perintah dari atasan, 3) selalu berfikir kreatif anti mainstream dan luas berfikir Individu mempunyai ide-ide baru dan gagasan baru, dan tidak mempunyai hambatan atau kesulitan untuk terus selalu menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas, 4) Selalu Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu, lebih fokus pada satu pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan, 5) Tertarik dengan pekerjaannya, Individu selalu menaruh minat positif pada pekerjaannya karena sesuai pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan keinginannya.

## **2. METODE**

Tipe pada penelitian yang peneliti pakai ialah penelitian Kuantitatif Eksplanatif. Penelitian Kuantitatif merupakan suatu tipe penelitian yang menonjolkan lebih kepada hal-hal yang bersifat objektif yang dibahas dengan cara Kuantitatif. Maksimalkan suatu objektivitas, desain dari penelitian ini mayoritas dilakukan dengan menggunakan angka-angka dan rumus, pengolahan data statistik, dan struktur lalu percobaan yang terkontrol dan terawasi dengan selalu memberikan eksplanasi (kejelasan) tentang pengaruh hubungan antara peristiwa dengan makna (Shaodih, 2005).

Jenis atau tipe penelitian ini adalah menggunakan penelitian eksplanatif kuantitatif, karena berusaha membentuk suatu penelitian yang menjelaskan korelasi antara suatu fenomena sosial satu (variable x) dengan fenomena sosial yang lain (variable y), sekaligus menjawab mengapa hal itu terjadi dan dijawab melalui pengujian hipotesis (Schiau, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survey. Metode survey ini dipergunakan untuk cara pengumpulan data dan informasi tentang populasi yang besar tetapi dengan menggunakan sample yang relative lumayan kecil. Populasi tersebut bisa juga berkenaan dengan individu, instansi, lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan juga lain-lain. Tetapi tetap sumber utamanya adalah individu itu sendiri. Ada tiga macam ciri utama dalam penelitian survei adalah. Informasi yang dikumpulkan dari sekelompok besar individu untuk menjelaskan beberapa aspek-aspek atau ciri-ciri tertentu saja seperti kemampuan, sikap, kepercayaan, pengetahuan dan populasi. Informasi yang dikumpulkan melalui pengajuan angket pertanyaan (umumnya tertulis bisa juga lisan) dari suatu populasi. Dan terakhir informasi diperoleh dari sample bukan dari populasi (Berger, 2000).

Untuk cara pengumpulan data pada penelitian ini peneliti menggunakan Kuisisioner (angket). Kuisisioner adalah serangkaian daftar pertanyaan yang dibuat dan disusun secara

sistematis berdasarkan sejumlah indikator pendukung yang akan di gunakan sebagai pengukuran terhadap masing-masing variable. Tujuan dari penyebaran kuisioner adalah, untuk mencari dan mengumpulkan data atau informasi yang lengkap seputar komunikasi interpersonal atasan dan bawahan selaku variable independen (X), dan semangat kerja selaku variable (Y). Kuisioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu suatu angket di mana responden yang menjadi target di minta mengisi dan memilih satu jawaban dari keseluruhan daftar jawaban yang telah disediakan peneliti (Morissan, 2012).

Skala pengukuran yang sangat tepat dan akurat digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert. Skala likert sangatlah berperan penting dalam penelitian ini, cara untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek. Indikator dari variable sikap terhadap suatu objek merupakan titik ukur dalam membuat pertanyaan dan juga pernyataan yang wajib diisi oleh responden itu sendiri. Setiap pertanyaan dan pernyataan tersebut dihubungkan dengan jawaban yang berupa pernyataan sikap yang bisa di ubah menjadi ungkapan perkataan : Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Netral (N); Tidak Setuju (TS); Sangat Tidak Setuju (STS) (Kriyantono, 2006), dan instrument pada skala likert dapat di isi menggunakan checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2015)

Sebelum peneliti berlanjut pada penentuan sampel, peneliti akan melakukan pengukuran sampel, hal ini dilakukan agar peneliti bisa menentukan besarnya sampel yang akan diteliti, dan bisa terarah dengan baik. Disini peneliti menentukan pengukuran sampel menggunakan rumus Yamane yaitu,  $N = \frac{N}{Nd^2 + 1}$  misalnya, peneliti ingin meneliti karyawan PT. Adetex di bagian spinning sebanyak 600 orang, maka di ambil taraf keyakinan 95%, yaitu yakin bahwa 95% penelitian itu benar, atau taraf signifikansi 0,1% (hanya akan ada 10% saja kesalahan karena “kebetulan benar” terjadi), maka besar sampel adalah  $N = \frac{600}{600 \times 0,1^2 + 1} = 85$  hasil perhitungan yang telah di hasilkan dari rumus yamane adalah 85, maka dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengambil sampel dari banyaknya periset. Banyak yang menganggap pecahan sampel 10% atau 20% dari total populasi sudah dianggap memadai (Kriantono, 2006). Mengatakan bahwa tidak ada ukuran pasti untuk besaran sampel, yang terpenting adalah representatif namun bila populasi cukup banyak agar mempermudah dapat pula dengan 50%, 25% atau minimal 10% dari keseluruhan populasi.

Teknik sampling pada penelitan ini peneliti memilih teknik sampling random sederhana untuk pengambilan sample, teknik ini dipilih karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menulis atau memberi angka pada seluruh anggota populasi, lalu mengundinya (mengacak sampai mendapatkan



jumlah sampel yang dibutuhkan, melalui teknik random sampling ini pengetahuan yang detail terhadap populasi tidak terlalu penting, representasi kelompok dengan mudah dicapai, dan kemungkinan kesalahan pengklasifikasian dapat dieliminasi.

Pada metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis Bivariat, metode analisis data ini digunakan karena bisa dilihat dengan hubungan antara dua variable, kedua variable merupakan variable pokok, yaitu variable pengaruh (bebas) dan variable terpengaruh (takbebas) (Kriantono, 2006). Hubungan antarvariable ini mempunyai beberapa kemungkinan antara lain, Simetris, ada hubungan tetap sifat hubungan adalah sejajar, dengan kata lain tidak saling mempengaruhi. Perubahan pada variable satu tidak disebabkan oleh variabel lainnya. Dua variable mempunyai hubungan yang sama dan saling mempengaruhi (timbal-balik). Asimetris, sebuah variable mempengaruhi variable yang lain atau sebuah variable berubah disebabkan variable lain.

Analisis data ini digunakan untuk penelitian yang bersifat analisis, karena ingin mengetahui hubungan antara kedua variable, penelitian ini menggunakan analisis regresi karena, analisis regresi bisa dipastikan terdapat korelasinya (Kriantono, 2006). Pada analisis regresi yang telah dilakukan jika hubungan antara dua variable mempunyai hubungan saling berpengaruh (sebab akibat) atau hubungan yang fungsional. Regresi ini ditujukan untuk mencari sebuah bentuk suatu hubungan antara dua variable atau lebih dalam bentuk fungsi dan persamaan. Sedangkan analisis korelasi itu bertujuan untuk mencari derajat keeratan antara hubungan dua variabel atau lebih (Mustikoweni, 2002).

Sesudah analisis data yang diperoleh, kemudian peneliti menentukan uji reabilitas dan validitas data dengan menggunakan metode Regresi Linear sederhana. Jika terdapat data dari dua variable riset yang sudah diketahui yang mana variable bebas X dan yang mana variable terikat Y sedangkan nilai-nilai Y lainnya dapat dihitung atau diprediksi berdasarkan suatu nilai X tertentu.

$$\text{Rumus : } Y = a + bX \quad (1)$$

Di mana

Y = variable tidak bebas (subjek dalam variable tak bebas/dependen yang diprediksi)

X = variable bebas (subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu)

a = nilai intercept (konstan) atau harga Y bila X = 0

b = koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (2)$$

Nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a = Konstanta (nilai Y pada saat 0)

b = Koefisien Regresi

n = Ukuran sampel

X = Nilai variable independent

Y = Nilai variable dependent

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan terhadap semangat kerja pegawai PT. ADETEX, maka sebelumnya perlu dilakukan analisis data masing-masing variabel penelitian yaitu keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan dan semangat kerja pegawai di PT. Adetex. Untuk itu, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden guna mengetahui tanggapan mereka terhadap keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan yang terjadi di PT. Adetex dan semangat kerja pegawai PT. Adetex. Variabel – variabel penelitian tersebut dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang dinyatakan pada sebuah pernyataan, selanjutnya responden diminta memberikan tanggapan atau persepsi dari pernyataan – pernyataan tersebut. Berikut adalah hasil pengolahan data terhadap analisis data pengaruh keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan terhadap semangat kerja pegawai PT. ADETEX seperti di bawah ini :

Tabel 1  
Hasil Pengolahan Data Analisis Regresi Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.979	3.444		8.704	.000
X	.389	.058	.594	6.730	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah

Sesuai dari tabel uji di atas yang diolah menggunakan SPSS 16.0, dapat dibentuk sebuah persamaan linear regresi sederhana. Pada hasil uji regresi linear sederhana di atas, didapat nilai konstanta sebesar 29,979 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,389. Sehingga menghasilkan bentuk persamaan linear regresi sederhana  $Y=29,979+ 0,389X$ . Dari persamaan tersebut didapat nilai konstan dari regresi variabel semangat kerja sebesar 29,979. Sedangkan koefisien regresi dari variabel keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan yang bernilai positif yaitu sebesar 0,389. Hal ini berarti variabel keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja sebesar 0,389. Setiap kenaikan satu satuan variabel keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan akan menaikkan nilai variabel semangat kerja sebesar 0,389. Berdasarkan dari hasil pengujian tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan, maka akan semakin baik pula semangat kerja karyawan tersebut. Konsep dari keterbukaan komunikasi untuk menciptakan intensitas komunikasi yang teratur di perusahaan PT. ADETEX ini. Peneliti ingin membahas satu persatu aspek yang ada didalam keterbukaan komunikasi dan iklim komunikasi diantaranya adalah aspek komunikasi, aspek komunikasi organisasi dan aspek iklim komunikasi.

Dari interpretasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan terhadap semangat kerja pegawai perusahaan PT. Adetex. Berikutnya perlu diketahui signifikan pengaruh keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan terhadap semangat kerja pegawai diuji dengan uji t dan uji F. Berikutnya dengan hasil analisis yang sama akan diuji t dengan *SPSS versi 16.0* diketahui bahwa : variabel keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan diketahui nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi pada variabel keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak berarti X (keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (semangat kerja). Hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal itu berarti bahwa adanya keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai perusahaan PT. Adetex.

Uji selanjutnya adalah uji F dilakukan untuk membuktikan atau mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Dari hasil perhitungan uji F dengan SPSS versi 16.0 diperoleh hasil berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.869	1	387.869	45.289	.000 <sup>a</sup>
	Residual	710.837	83	8.564		
	Total	1098.706	84			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Sesuai dengan hasil olah data pengujian F di atas diketahui nilai hasil uji F diperoleh *p value*  $0,000 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal itu menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai perusahaan PT. Adetex.

Pengujian t dan F telah dilakukan selanjutnya untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan terhadap semangat kerja, maka digunakan analisis determinasi. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui derajat pengaruh keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan terhadap variabel semangat kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 :

**Tabel 3**  
**Hasil koefisien determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.345	2.926

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data primer diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai adjusted R Squares sebesar 0,345, ini dapat diartikan bahwa determinasi variabel keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan dalam mempengaruhi semangat kerja (Y) sebesar 34,5%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam menjelaskan variabel semangat kerja pegawai perusahaan PT. detex

adalah sebesar 34,5%. Sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model seperti gaji, motivasi dan lain sebagainya.

### **3.2 Pembahasan**

Komunikasi atasan dan bawahan ini sangat penting dalam organisasi karena dapat membawa pengaruh besar terhadap organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, hubungan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan di tempat kerja memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena dua pertiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung antara atasan dan bawahan (Hasballah, 2014).

Jalanan komunikasi pimpinan harus bisa memberikan/memasukkan ide sasaran yang jelas untuk mencapai tujuan suatu perusahaan/organisasi, dan strategi untuk mencapai sasaran, taktik untuk merealisasikan strategi dan pengukuran keberhasilan strategi yang dilakukan. Di sisi lain, untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya keterbukaan komunikasi yang baik dan efektif serta tepat dan peran dari semua pihak yang bersangkutan. Metode yang dilakukan haruslah sesuai dengan apa yang diharapkan dalam sebuah instansi/organisasi, agar pesan komunikasi yang disampaikan dapat memberi abstrak gambaran yang jelas sehingga menimbulkan pengertian dan perhatian yang serius.

Pada keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan ini atau bisa dikatakan antar sesama teman kerja sering memberi asupan berupa dorongan dan semangat kerja pada setiap masing-masing individu dan anggota organisasi. Atasan selalu memberikan dorongan berupa, kepercayaan dan reward kepada bawahannya agar bisa dapat meningkatkan kinerja semangat kerjasama pada bawahan dalam setiap bekerja. Terkadang banyak pula kejadian yang sangat sulit ingin disampaikan didalam suatu komunikasi yang bahkan bisa menimbulkan adanya suatu kesalahpahaman, kurangnya sifat keterbukaan pada masing-masing individu, dan banyak faktor lain yang menjadikannya penghambat dalam sebuah hubungan komunikasi antar manusia hingga menyebabkan komunikasi tidak kondusif.

Perlunya mempunyai sifat keterbukaan (*open-mindedness*) adalah salah satu ciri substansi yang diperlukan dalam setiap organisasi yang wajib dan dilaksanakan. Didalam suatu organisasi atau kelompok, pimpinan sebaiknya bisa memfasilitasi kondisi dimana munculnya sebuah keterbukaan. Suasana keterbukaan bisa akan terwujud apabila pimpinan ataupun karyawan bisa berinteraksi secara terbuka dan jujur satu dengan lainnya. Sehingga penting terjadinya proses komunikasi langsung secara tatap muka dengan tujuan untuk

mengubah sikap, perilaku dan pendapat seseorang. Agar komunikasi bisa berjalan lancar dengan semestinya, seorang pemimpin pun seharusnya bersikap tanggap dan cekatan terhadap apa yang sedang disampaikan oleh para karyawan karena salah satu syarat keterbukaan komunikasi, yaitu seorang pemimpin harus bersedia dalam menerima semua masukan dan kritikan apapun yang disampaikan karyawannya.

Keterbukaan komunikasi dalam suatu organisasi adalah proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang di cakup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis (Effendy, 1989). Melalui keterbukaan komunikasi yang efektif para atasan di PT. ADETEX dapat memengaruhi karyawannya, dapat mengubah sikap, pendapat dan tingkah laku bawahannya. Komunikasi merupakan saluran untuk menyampaikan ide, gagasan, pendapat, yang dimiliki agar dapat diketahui oleh khalayak. Dalam keterbukaan komunikasi saat menciptakan keadaan komunikasi yang kondusif dan tenang pada jalurnya berdasarkan pertimbangan komunikasi bawahan atau bisa disebut komunikasi dari bawahan menuju atasan bisa ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dari bawahan menuju atasan sudah berjalan seara efektif dan pada jalurnya yang dimana artinya hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan yang sesuai dengan lingkungan yang ada dan seimbang. Adanya suatu kesanggupan atasan untuk mendengarkan keluhan atau masalah kesulitan dalam pekerjaan dan bisa menerima saran atau gagasan yang disampaikan dari bawahannya menggunakan cara membuka pintu lebar-lebar untuk bawahan sehingga bisa berkomunikasi mengenai pekerjaan dan mengeluarkan keluhan kesah kepada atasan.

Menurut pandangan (De Vito, 2011), salah satu karakteristik komunikasi yang efektif ialah keterbukaan komunikasi, kualitas keterbukaan komunikasi setidaknya mengandung tiga aspek sebagai berikut, yaitu: 1) bisa saling terbuka dalam setiap berkomunikasi sehingga akan terjadi pertukaran informasi yang tepat dan jelas, yaitu komunikator bersedia memberikan secara lengkap dan jelas informasi yang seharusnya bisa disampaikan kepada komunikan. 2) melakukan komunikasi untuk bisa bereaksi secara jujur dan terbuka, yaitu komunikator meluapkan secara tiba-tiba reaksinya (tidak dibuat-buat) kepada komunikan. 3) seorang komunikator harus bertanggung jawab terhadap apa yang sedang diungkapkan. Disamping itu komunikasi yang baik juga bisa mendukung klancaran suatu pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat dan tentunya terbuka. Adanya keterbukaan dalam komunikasi atasan dan bawahan adalah salah satu substansi yang tergabung dalam organisasi yang wajib dilaksanakan. Suasana keterbukaan juga bisa terwujud bila pimpinan dan karyawan juga dapat berinteraksi secara

jujur dan terbuka. Maka sangatlah penting terjadinya komunikasi secara tatap muka langsung untuk merubah sikap, dan pendapat dan juga perilaku seseorang individu. Agar komunikasi bisa berjalan dengan lancar, seorang pemimpin juga perlu bersikap tanggap terhadap apa yang disampaikan dan dibicarakan oleh karyawan karena salah satu syarat dari keterbukaan komunikasi, seorang pemimpin bersedia dalam menerima masukan dan kritikan yang disampaikan karyawannya.

Dengan keterbukaan komunikasi dan proses menciptakan suatu organisasi yang kondusif, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan juga kinerja karyawan maupun efektivitas organisasi itu sendiri. Organisasi berjalan efektif apabila kondisi perusahaan tersebut berlangsung dengan kondusif. Suasana kondusif merupakan sebuah keadaan aman terkendali yang bisa dikatakan selaras, nyaman, sesuai kondisi yang tercipta dengan baik, dimana itu akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan semangat kerjanya juga tinggi.

Semangat kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi pula dengan komunikasi, karena komunikasi adalah suatu pelaksanaan sebuah proses fungsi manajemen dan pencapaian sebuah tujuan perusahaan yang sangat bisa mempengaruhi kestabilan naik turunnya semangat kerja seorang karyawan. Para ahli mengemukakan (Gorda,2004), bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dan informasi yang terbentuk dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan harapan bisa timbul kesamaan suatu pengertian dan dugaan yang diterima hingga kemudian bisa diarahkan menuju suatu tindakan tertentu untuk bisa mencapai tujuan komunikasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Untuk segelintir karyawan, adanya komunikasi yang baik itu bisa memudahkan karyawan untuk saling memahami segala macam tugas yang diberikan dari atasan, sehingga tugas tersebut bisa diselesaikan dengan bersemangat.

Sebelum digunakan untuk penelitian, peneliti telah melakukan pengujian yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas, validitas atau kesahhirian menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur sesuai apa yang diinginkan. Validitas instrumen dilakukan untuk menentukan butir-butir soal kuisioner yang valid kemudian dapat digunakan sebagai acuan untuk pengukuran validitas variabel keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan dan semangat kerja. Hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan bisa dinyatakan valid.

Setelah pengujian validitas telah dilakukan langkah berikutnya yang dilakukan peneliti yaitu uji reliabilitas, uji reabilitas ialah untuk menyaksikan seberapa jauh mana hasil dari pengukuran tetap konsisten. Uji reliabilitas sangat berhubungan dengan tingkat keajaiban

atau ketepatan dan hasil dari pengukuran pada instrumen. Instrumen dalam penelitian ini diukur tingkat reliabilitasnya apabila mencukupi, dan apabila instrumen digunakan untuk mengukur aspek yang diukur setelah berkali-kali dan hasilnya sama atau relatif sama bahkan sama saja. Metode Alpha Cronbach adalah metode yang sangat umum digunakan dalam menghitung reliabilitas instrumen sehingga merupakan bagian dari koefisien yang umum untuk dilakukan evaluasi internal konsistensi. Hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS 16.0 diketahui bahwa variabel keterbukaan komunikasi atasan dengan bawahan dan semangat kerja adalah reliable.

Analisis data dilakukan untuk bisa menguji sebuah hipotesis apakah akan terdapat sebuah pengaruh keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Hasil pengujian yang telah dilakukan dengan metode analisis regresi sederhana memperlihatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  pada level signifikansi sebesar 5%. Hal ini membuktikan jika terdapat pengaruh yang positif dari sebuah keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan terhadap semangat kerja pegawai PT. ADETEX. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti, keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan mempunyai dampak pengaruh positif terhadap semangat kerja para pegawai. Jadi hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan jujur suatu keterbukaan komunikasi antara atasan kepada bawahannya maka akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawainya dan bawahan. Dengan adanya bukti semangat kerja dapat menghasilkan kinerja kerja yang tinggi, hal tersebut membuktikan bahwa seorang pegawai sudah merasakan dan mendapatkan segala keinginannya, harapannya didalam suatu organisasi kerja dan pada pihak perusahaan atau organisasi yang telah mampu memberikan dan mewujudkan harapan dan juga keinginan dari para karyawannya.

Dari hasil penelitian ini jelas menunjukkan adanya pengaruh yang positif keterbukaan komunikasi atasan dengan bawahan terhadap semangat kerja karyawan PT. ADETEX dimana karyawan semangat kerjanya ditunjukkan dari tingkat kehadiran dalam bekerja, timbulnya kerjasama dalam bekerja, dan pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selain itu dengan keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan yang baik terutama dalam hal komunikasi yang dijalin dengan bawahan maka kesulitan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dibantu pemecahannya, dan juga masukan atau saran dari karyawan yang dapat tersampaikan dapat mendorong karyawan untuk terus memperbaiki segala kekurangan sehingga kemampuan profesionalnya dapat terus meningkat. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2007) yang komunikasi atasan – bawahan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Negara



Lingkungan Hidup sebesar 44,1 %. Dalam penelitian (Fitria, 2007) motivasi kerja pegawai di pengaruhi komunikasi antara atasan dan bawahan dengan motivasi yang kuat maka akan membuat pegawai besar pula semangat kerjanya jadi komunikasi atasan dan bawahan mampu membuat pegawai atau karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik dan juga semangatnya juga baik. Penelitian lain dari (Lisan, 2017) mengatakan bahwa keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan itu dipersepsikan berbeda oleh bawahan ada kecenderungan kedudukan atau jabatan, figur pimpinan dan karakter bawahan. Jadi keterbukaan komunikasi terjadi jika pimpinan dan bawahan bisa saling ada keinginan terbuka.

Proses komunikasi yang terjalin di perusahaan PT. ADETEX yang berjalan dengan luamayan cukup baik, komunikasi terbuka apa adanya dimana komunikasi yang hendak dilakukan mengalir begitu saja antara atasan dan bawahan lalu juga sesama rekan kerja. Hanya saja sangat disayangkan bahwa tidak semua para anggota organisasi dan kelompok bisa dapat memanfaatkan waktu dan peluang untuk bisa saling bertukar komunikasi, dan berbagi juga lain sebagainya dikarenakan kesibukan lalu rutinitas dan tugas yang menumpuk menjadi tanggung jawab para karyawan. Komunikasi atasan merupakan suatu informasi yang berlangsung ketika para individu yang sedang berada pada urutan manajemen atau atasan mengirimkan pesan langsung kepada bawahannya. Kebanyakan suatu informasi dari atasan langsung ke bawahan digunakan untuk menyampaikan pesan yang berhubungan dengan pemberian atau penyampaian instruksi kerja, dan penjabaran tentang pelaksanaan tugas, suatu penyampaian informasi mengenai peraturan dan tata tertib pemberian motivasi semangat kerja. Jenis informasi ini memang di rancang sedemikian rupa agar para bawahan dapat memahami bagaimana alur pekerjaan yang bersangkutan langsung dengan tugas yang ada dalam organisasi, serta mengapa mereka melaksanakan semua tugas tersebut, dan untuk kemudian dapat dimengerti bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan itu bisa sangat membantu upaya berorganisasi untuk dapat mencapai tujuan yang di harapkan.

## **PENUTUP**

Keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan di PT. ADETEX berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawainya. Pengaruh yang positif hal itu menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan yang ada akan membuat semangat kerja pegawai PT. ADETEX meningkat. Semakin baik keterbukaan komunikasi atasan dan bawahan maka semakin meningkat pula semangat kerja pegawai. Dengan kata lain adalah apabila salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel yang lain juga mengalami peningkatan dan

begitu juga sebaliknya. Penelitian itu mempunyai persamaan dengan penelitian terdahulu (Fitria, 2007) dengan besar pengaruh yang hanya 44,1% hampir sama dengan penelitian ini.

Ada keterbatasan dalam penelitian ini yaitu responden yang diteliti terbatas pada pegawai PT.ADETEX di bagian spinning saja sehingga penelitian ini terbatas yang diamati dan tidak menjangkau banyak pendapat yang terlalu banyak perbedaan. Diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat dikembangkan pada penelitian yang lebih luas lagi yaitu pada pegawai PT. ADETEX di berbagai bagian. Selain itu juga dilakukan penambahan variabel seperti motivasi kerja, gaji dan lain sebagainya.

## **PERSANTUNAN**

Saya sebagai penulis dan peneliti awal mengucapkan banyak terimakasih untuk semua orang yang telah membantu dan menyupport jalannya penelitian ini, hingga bisa sampai pada titik ini. Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan nikmat yang di berikannya, saat ini saya masih bisa di beri kesempatan untuk menjalani dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, dan pihak-pihak yang telah berpartisipasi memberikan dukungan dan doa untuk saya, terutama untuk dosen pembimbing saya, Ibu Dian Purworini yang telah meluangkan waktu untuk membimbing mahasiswanya untuk menjadi pribadi yang lebih baik, dan tidak lupa untuk dukungan orang sekitar teman-teman yang sama sama sedang berjuang telah slalu memberikan asupan semangat, agar saya tidak malas-malassan. Semoga ilmu yang saya dapat ini bisa membantu dan membimbing saya untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya, terimakasih.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriyadi Ferry, 2015. *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT. BORNEO ENTERPRSINDO SAMARINDA*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Alex S. Nitisemito, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Backrack Henry, 1997. *Komunikasi antarmanusia* (5 th ed), Jakarta : Proffesionals Books
- Bagus Pratama Mohammad Rizky, Mochammad Al Musadieq, dkk, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal E-Brawijaya*.

- Berger. Arthur Asa 2000. *Media Aanalysis Technique. Second edition. Alih Bahasa Setio Budi HH*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Bolotova Alla K., 2012. *Time Parameters of Nonverbal Communication and Personal Communicative Competence*. Moscow,Rusia: National Research University Higher School of Economics
- Budyatna, Muhammad dan Ganiem, M. Leila. 2011. *Teori Komunikasi antarpribadi*. Jakarta: Kencana.
- Carlaw, Deming dan Friedman. 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Dayakisni Tri, 2009. *Psikologi Sosial*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Devito, joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia (Edisi Kelima)*, Jakarta: Karisma Publishing.
- Devito, Joseph A.1997.*Komunikasi antarmanusia (5th ed)*, Jakarta : Proffesionals Books.
- Effendy, Onong Uchjana. 1989. *KAMUS KOMUNIKASI*. Bandung : PT. Mandar Maju.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek.cetakan ke22th*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fitria, 2007. *Pengaruh Komunikasi Atasan - Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Negara Lingkungan Hidup*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Asta Brata Bali.
- Goyer, R.A., 1990, *Transplacental Transport of Lead, Environ. Health Perspect.*,89, 101–106.
- Gunkel David J., 2016, *Computational Interpersonal Communication: Communication Studies and Spoken Dialogue Systems*. U.S.A: Northern Illinois University.
- Hasballah yusra, 2014. *Keterbukaan Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Bwahan Dalam Organisasi*. Aceh Barat: Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat.
- Ivantchev Nikolay, Stoyanova Stainslava. 2016. *Realitionsip In The Workplace And Occupational Atractivenes Among Students, Teachers And Rangers-Sportsmen*. Bulgaria: South-West University”Neofit Rilsky”
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Liliweri, Alo. 2001. *Gatra-Gatra Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Liliweri, Alo. 1997, *Komunikasi Antar Pribadi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lisan Fasihul Ahmad, 2017. *Keterbukaan Pimpinan Dengan Bawahan*. Aceh: Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Syiah Kuala.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Mudiarta Utama, I Wayan. 2004. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor Rektorak Unud. *Buletin Studi Ekonomi*. Volume 9. No 2 FE Unud, Denpasar.
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikas Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana Dedy, 2000. *Ilmu Komunikasi, Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustikoweni, 2002. *Regresi dan Korelasi*, Makalah Penataran Penelitian dan Statistik. Jakarta.
- Ogunjinmi, A. A., Ladebo, O. J., Onadeko, S. A., & Ogunjinmi, O. K. (2013). No Title. *Demographic and Professional Factors as Predictors of Communication Satisfaction among Nigeria National Park's Employees*.
- Prasetyo Budi Saksono, 1984. *Dalam Menuju SDM Berdaya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ruben, Brent, D. dan Lea P. Stewart, 1998. *Communication and Human Behavior*, USA Viacom Company.
- Schiau Loana, 2016. *Humor, Loneliness and Interpersonal Communication: A Quantitative Study of Romanian Older Adults*, Romania, National University of Political Studies and Public Administration.
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Supratiknya, A. 1995. *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Supratiknya, A. (2003). *Komunikasi Antarpribadi; Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tohardi Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Zike Martha, Diego, dkk, 2017, *Pengaruh Komunikasi Antara Atasan – Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tebo*, Universitas Dharma Andalas, Padang.